

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 22/07/2010

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/29950-o-rapto-da-alma>

Autore: José Geraldo da Fonseca

O rapto da alma

O RAPTO DA ALMA

— *Assédio Moral Como Ato Ilícito e Quebra do Dever Fiduciário de Respeito à Integridade Psicofísica do Trabalhador* —

José Geraldo da Fonseca¹

Sumário: 1.Introdução;2. *Mobbing, Bullying, Bossing*— Assédio Moral: Conceitos; Tipos de *Mobbing*; *Mobbing* ascendente; *Mobbing* descendente; *Mobbing* horizontal; Fases do Assédio Moral: Sociopatia; Conflito; Alvo; Gueto; “*Sequestro psíquico*”;3. Danos Psicofísicos e Corporativos do Assédio Moral: “Custo Psíquico” do Assédio Moral; Danos Físicos; Danos Psicológicos; Danos Corporativos;4. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Relação de Trabalho; *Venire Contra Factum Proprium*; Confiança legítima; Boa-fé objetiva; Deveres Fiduciários na Relação de Trabalho; Proteção Constitucional ao Meio Ambiente de Trabalho; Responsabilidade Civil do Empregador; Assédio Moral como Doença do Trabalho;5. Assédio Moral como Abuso do Direito: conceito de Abuso do Direito; 7.Justa Causa para a Resilição do Contrato de Trabalho;8.Prescrição da Ação;9.Ônus da Prova e Aptidão para a Prova; 10.“*Preço da Dor*” — Quantificação da Dor Moral por Assédio Moral; 11.Juros; 12.Correção Monetária; 13.Danos Punitivos: Conceito; 14. Conclusão.

Introdução

Habita em cada um de nós certa compulsão para a morte destruidora, para o furto de pessoa, para o sequestro da individualidade daquele que tem de sobra o que mais nos falta². Um dos mecanismos de nos livrarmos dessa pulsão atávica é projetá-la sobre o outro. Despejar nossa falência moral no colo de quem estiver mais próximo sempre foi um grande negócio. Livra-nos da culpa, e a culpa é o nosso pecado original³ Essa é a matriz genética do *mobbing*.

¹ Desembargador Federal do Trabalho no Rio de Janeiro, Presidente do Conselho Consultivo da ESACS (Escola de Capacitação do TRT/RJ), Membro da Comissão de Jurisprudência e da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SEDI) do TRT/RJ, Especialista em Direito Processual Civil pela PUC/SP e em Direito Processual do Trabalho pela UFF/RJ, autor, professor universitário.

² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral — A Violência Perversa no Cotidiano**. *Bertrand Brasil*, 1998, 9ª ed., p.13.

³ “O Senhor Deus colocou o homem no jardim do Éden para cuidar dele e cultivá-lo. E o Senhor Deus ordenou ao homem: “Coma livremente de qualquer árvore do jardim, mas não coma da árvore do conhecimento do bem e do mal, porque no dia em que dela comer, certamente você morrerá”. Disse a serpente à mulher: “Certamente não morrerão! Deus sabe que, no dia em que dele comerem, seus olhos se abrirão, e vocês, como Deus, serão conhecedores do bem e do mal”.

Credita-se a Heinz Leymann⁴, pioneiro no estudo do assédio moral e no tratamento das vítimas da violência psicológica no trabalho, a primazia da popularização dos termos *mobbing* e *psicoterror*. Leymann sustenta que só se está diante de um processo de *mobbing* quando a agressão moral ocorre em pelo menos duas vezes por semana, e por um período mínimo de seis meses, mas Marie-France Hirigoyen afirma que a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses.⁵

De pouco em pouco, esse termo ganha foro e, já entre nós, identifica um tipo de comportamento predatório, doentio e perverso, no ambiente de trabalho, a que chamamos *psicoterror*, *psicoterrorismo*, *terrorismo psicológico*, *mobbing* ou simplesmente *assédio moral*. Para alguns, *mobbing* provém do verbo *to mob*, enganar, atacar, maltratar, assediar; para outros, deriva de *mob*⁶, *borda*, *plebe*, *gentilha*, *turba*. O assédio moral se diz, em França, *harcèlement moral*, *molestie psychologique* entre os italianos, *bullying*, *bossing* ou *harassment* entre ingleses, australianos e irlandeses, *ijime*⁷ ou *murabachibu*⁸ no Japão, *acoso moral* ou *psicológico* entre os hispânicos, *coação moral* em Portugal ou simplesmente *mobbing* nos Estados Unidos, nos Países nórdicos, bálticos e nos da Europa Central.

Mobbing é expressão pinçada da Etologia⁹, e proposta, pela primeira vez, por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz, em estudos com gaivotas e gansos, para descrever o ataque coletivo das aves a um alvo identificado como perigoso — *um predador, por exemplo* —, onde vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes revezavam-se em sucessivas investidas para confundir o intruso, emitindo sons, grunhidos e ameaças a distância, chegando, às vezes, a defecar e a vomitar no agressor, ou naqueles casos em que o próprio grupo

Quando a mulher viu que a árvore parecia agradável ao paladar, era atraente aos olhos e, além disso, desejável para dela se obter discernimento, tomou do seu fruto, comeu-o e deu-o ao seu marido, que comeu também. Os olhos dos dois se abriram, e perceberam que estavam nus; então juntaram folhas de figueira para cobrir-se. Por isso o Senhor Deus o mandou embora do jardim do Éden para cultivar o solo do qual fora tirado” — Livro do Gênesis.

⁴ LEYMANN, Heinz. **Mobbing. Psycoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.** Hamburgo, Aktuell, 2002.

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho — Redefinindo o assédio moral,** Ed. Bertrand, Rio, 2002, p.10, 59-60.

⁶ Na língua inglesa, *Mob*, em maiúscula, significa “máfia”.

⁷ Ofensas e humilhações infligidas às crianças nos colégios, entendidas como “rito de iniciação”.

⁸ Sensação de desprezo, de desimportância no contexto social.

⁹ Etologia é a parte da Biologia que estuda o comportamento social e individual dos animais. Por extensão, em Antropologia etologia significa a ciência que estuda os costumes humanos como fatos sociais.

hostilizava indivíduos mais débeis para expulsá-los do bando¹⁰. Na acepção sociológica, a expressão foi utilizada em 1972 pelo médico sueco Peter Heinemann para descrever o comportamento destrutivo de crianças, isoladamente ou em grupos, fora das salas de aulas, e dirigido, a mais das vezes, contra uma única criança. Na linguagem jurídica, o termo vem sendo disseminado em sentido oposto ao que tinha na origem: enquanto Tinbergen e Lorenz lhe emprestaram sentido de agressão da vítima ao predador, na linguagem do foro a expressão traduz o processo inverso, isto é, de agressão do predador contra a vítima.

No *mobbing*, o sequestro psíquico rouba à vítima a sua escritura de pessoa, o seu estatuto original. O objetivo do agressor é aniquilar a vítima para expulsá-la do caminho. É uma invasão progressiva do território psíquico do outro, um tipo de violência subterrânea¹¹ qualificado por uma sucessão nefasta de atos voltados à silenciosa destruição psicológica da vítima a fim de encurralá-la num gueto e desconstruir a sua identidade, forçando-a a abandonar o emprego. A vítima do *mobbing* precisa urgentemente de um resgate. Abandonada à própria sorte, o fim da linha é a apatia, a frustração, a depressão, a demência mental, o desinteresse pelo emprego, pela vida social e familiar, o apego às drogas, à bebida, ao desregramento social e, por fim, o suicídio.

Neste estudo, o *mobbing*, ou assédio moral¹², é qualificado como abuso do direito, e, como tal, um ato ilícito e antijurídico que, dentre outros aspectos, autoriza a inversão do ônus da prova em prol do empregado, permite ao juiz tipificar de ofício o delito, autoriza-o a arbitrar o valor da reparação moral e, em especial, a fixar uma indenização adicional, intencionalmente vultosa, a título de danos punitivos¹³, para aqueles casos em que a agressão moral é recorrente na sociedade empresária demandada ou no mesmo seguimento de mercado, trespassando a figura do trabalhador, individualmente considerado, para alcançar a coletividade de trabalhadores dessa sociedade empresária, a sua categoria profissional ou a própria sociedade civil.

¹⁰ AROCHENA, José Fernando Lousada. **Acidente de Trabalho e Riscos Psicossociais** — **Cadernos de Direito Previdenciário** n.º 292, Ano 25, abr/2008, Ed. Notadex, p.55/63.

¹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.16.

¹² *A etimologia de assédio é controvertida. Para alguns, deriva do latim absedius, assento, lugar, ou de obsidium, cerco, cilada. Alguns sustentam ter entrado no português através do italiano assedio, no século XIII, ou que decorre do latim vulgar adsédium por obsidium, derivado de obsidére, pôr-se diante, opor-se, não se afastar de.*

¹³ Chamados no direito norte-americano punitive, exemplary ou vindictive damages.

MOBBING, BULLYNG, BOSSING — ASSÉDIO MORAL

Conceitos

Conquanto os significados não sejam unívocos, *mobbing*, *bullyng* e *bossing* são expressões tidas na doutrina como sinônimas de assédio moral. Em rigor, *bullyng*, de *bully*, *tirano*, *atropelador*, é comumente aplicada a crianças e adolescentes, no contexto escolar, para definir um tipo específico de violência física. *Bossing*, de *boss*, *chefe*, em boa técnica refere-se unicamente ao assédio moral descendente, isto é, do superior contra o subordinado. O *mobbing*, aqui tratado como um distúrbio da personalidade dissocial¹⁴, não é um fenômeno episódico, circunscrito à empresa, mas evidência do fracasso das relações interpessoais, entre elas a do trabalho. Não é um problema exclusivo deste ou daquele país, ou típico de países em dado nível de desenvolvimento. É um fenômeno generalizado, ligado ao processo cultural, à organização repressiva da empresa, ao mercado de trabalho estressado pela competição ou pela escassez de demanda e, em especial, à miséria da natureza humana. Os países da União Europeia gastam de 3% a 4% de seu PIB com problemas relativos à saúde mental dos trabalhadores. Os EUA despendem cerca de 30 a 44 milhões de dólares anuais com tratamento da depressão associada aos trabalhadores. Na Suécia, o *mobbing* responde por cerca de 10 a 15% dos suicídios. Nos países desenvolvidos, cerca de 30% dos trabalhadores foram ou são vítimas de assédio moral e pelo menos 80% deles já presenciaram algum tipo de terrorismo psicológico. Dados da OIT registram que cerca de 8,1% da População Econômica Ativa — PEA —, isto é, 12 milhões de trabalhadores, são vítimas de assédio moral, dos quais 14% estão na administração pública, 13% em hotéis, restaurantes e similares, e 12% na área de serviços. A provisoriade dos códigos de civilidade no ambiente de trabalho, em que sobressaem a hierarquização rígida da empresa e uma inadequada gestão dos conflitos interpessoais, somada à escassez de emprego,

¹⁴ A sociopatia é diagnosticada pela OMS (CID 10) como Transtorno Amoral da Personalidade, Transtorno Associado da Personalidade ou Personalidade Psicopática.

ao aviltamento dos salários, à retração do mercado, à *pejotização*¹⁵ e à pulverização dos postos formais de trabalho são picadeiros propícios ao nascimento e à propagação do assédio moral.

O *mobbing* não tem como causa primária um conflito isolado com um colega de trabalho, o estresse da competitividade predatória, no fato de se ter tido um dia adverso, no sofrimento íntimo que deflui do preciosismo das chefias ou na exigência de que certas tarefas, dada a sua complexidade ou volume, sejam cumpridas em tempo exíguo. A vitimologia do *mobbing* mostra um quadro de falência de valores e de desprezo pela individualidade, ou pela diferença, onde predominam o terror psicológico¹⁶, a perseguição sistemática¹⁷, a segregação compulsória e a coisificação da pessoa¹⁸. A fragilização da vítima vai desaguar na prostração, no catatonismo, na depressão, no transtorno bipolar de humor, na síndrome do pânico, no infarto, no derrame cerebral, na demência mental e no suicídio¹⁹.

Muita vez, a expressão assédio moral induz à ilação de tratar-se de investida indesejada, com propósitos lascivos²⁰. Não é isso. A falsa compreensão do *mobbing* apouca sua importância como um quadro grave de deterioração do ambiente familiar, escolar, social ou de trabalho, e

¹⁵ Forma de precarização do trabalho por meio de falsas sociedades empresárias, que mascaram relação de emprego. O contrato de trabalho não é firmado intuitu personae, mas com a “sociedade empresária” de fachada.

¹⁶ LEYMANN, Heinz. **The Definition of Mobbing at Workplaces. The Mobbing Encyclopaedia. Bullying.** Acessado em maio/2008 em <http://www.leymann.se>.

¹⁷ Em inglês, “talking”.

¹⁸ STAIANO, Rocchina. **La disabilità tra mobbing e discriminazione**, diz: “con la parola mobbing si vuole intendere “un’azione (o una serie di azioni) che si ripete per un lungo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber per danneggiare qualcuno (c.d. mobbizzato), quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene letteralmente accerchiato ed aggredito intenzionalmente dai mobber che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale. ... La definizione di mobbing esclude dal suo campo i conflitti temporanei e focalizza l’attenzione sul momento in cui la durata e l’intensità del comportamento vessatorio determina condizioni patologiche dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico. In altre parole, la distinzione tra conflitto sul lavoro e mobbing non consiste su ciò che viene inflitto alla vittima e sul come viene inflitto, ma piuttosto sulla frequenza e durata di qualsivoglia trattamento vessatorio venga inflitto. Infatti, si distingue dal bullismo studentesco e dal nonnismo militare, perché mentre quest’ultime forme di aggressione sono fortemente caratterizzate da atti di violenza o minaccia fisica, il mobbing sul posto di lavoro raramente sfocia in violenza fisica ma è caratterizzato da comportamenti subdoli e molto più sofisticati” — disponível em <http://www.diritto.it> — Portale Giuridico Italiano, acessado em 3/7/2008.

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.16. A Associação Psiquiátrica Norte-Americana admite um quadro de estresse elevado a que chama “Desordem Aguda de Stress”, tipificado por sintomas que incluem desorientação, confusão, agitação desmedida e amnésia. Desse quadro pode defluir a Desordem por Estresse Pós-traumático — Post Traumatic Stress Disorder — PTSD—. O suicídio por mobbing é conhecido entre os especialistas por **bullicídio**.

²⁰ JESUS. Damásio E. de & GOMES, Luiz Flávio. **Assédio Sexual**. Saraiva, SP.,2002, p.8.

banaliza uma patologia²¹ que não é debatida publicamente porque a vítima, por vergonha ou medo de perder o emprego, se omite ou se acovarda, e não figura nas estatísticas oficiais das empresas porque respinga de modo negativo nas políticas de *governança corporativa*²², valor agregado cada dia mais determinante na liquidez dos negócios.

Mobbing é uma investida não-consentida, um processo construído à base de ações agressivas, repetitivas, evidentes ou sub-reptícias, de um ou vários indivíduos sobre um outro ou outros indivíduos determinados, por meio de comportamento, palavras, atos, gestos e escritos que causam danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da vítima, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Isoladamente, cada uma dessas ações pode parecer anódima²³, mas, no *mobbing*, compõe uma teia sórdida de comunicações não-éticas, tecida, em regra, por um superior contra um subalterno, ou por um trabalhador contra outro, no ambiente de trabalho, com o fim de desconstruir a harmonia psíquica do assediado e levá-lo, gradualmente, à impotência para continuar no emprego e à incapacidade permanente de readaptação aos vínculos afetivos, corporativos ou sociais. O propósito do *mobber*, ou assediador, é intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar, consumir

²¹ PIÑUEL Y ZABALA, I.& CANTERO, A.O. **La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España**. Revista de Relaciones Laborales, 7(2), 35-62 *advertem que o mobbing no trabalho “supõe a mais grave ameaça à saúde dos trabalhadores a ser enfrentada neste século”*.

²² FONSECA, José Geraldo. **Venire Contra Factum Proprium - Estudos de Casos Concretos de Comportamento Contraditório na Justiça do Trabalho**, monografia(inédita) apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro como conclusão do Curso de Obrigação Como Processo, promovido em parceria com a Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro - EMATRA/RJ -, *diç que governança corporativa, boa governança ou governança de TI (tecnologia de informação) é expressão que define um sistema de gerência empresarial por meio do qual as sociedades são administradas e monitoradas de modo permanente e transparente entre acionistas, quotistas, conselhos de administração, diretores, auditores internos e independentes, conselhos fiscais e outros mecanismos internos de gestão. Surgiu da necessidade de se contornar o conflito de agência, isto é, o dissenso no âmbito da vida empresarial como decorrência da separação entre a propriedade e a gestão empresarial, isto é, do divórcio de vontades entre o titular da empresa e o agente por ele delegado para geri-la. Para a teoria econômica das empresas, uma política séria de governança corporativa constitui um valor que se agrega à sociedade, conquanto ela em si não crie esse valor. A governança corporativa foi instituída pela L. nº 10.303/2001. O Código Brasileiro das Melhores Práticas de Governança Corporativa, lançado em 1999 pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa — IBGC — estabelece 4 princípios que devem reger as práticas de boa governança: 1) — transparência na divulgação de informações; b) — equidade; 3) — prestação de contas por parte dos agentes de governança; 4) — responsabilidade corporativa nas questões sociais e ambientais em todas as decisões da empresa.*

²³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op.cit.* p. 20: “Cada detalhe, se considerado isoladamente, parece insignificante, mas é o seu conjunto que cria um processo destrutivo”.

emocional e intelectualmente a vítima, para eliminá-la do emprego ou satisfazer à necessidade insaciável de agredir, controlar, destruir, dar vazão a impulsos e tendências psicopáticas²⁴.

Tipos de Mobbing

Para manter a cabeça fora d'água, o perverso precisa afundar a do outro²⁵. É consenso entre os doutos que um processo de *mobbing* se expressa por meio de quatro modos de manipulação da vítima, isoladamente ou em conjunto: *comunicação*, *reputação*, *trabalho* e *contrapartidas laborais*. Na manipulação da *comunicação* da vítima, o agressor sonega-lhe informações mínimas, relativas ao posto de trabalho, como funções específicas, métodos de execução, limites de responsabilidade, prazo, a quem se reportar e de que forma resolver os problemas rotineiros da função. Essa manipulação pode ser *explícita* ou *implícita*. Na *explícita*, a comunicação é hostil, exasperada, com críticas e ameaças públicas. Na *implícita*, o agressor nega-se a manter com a vítima vínculos diários básicos, como cumprimentar ou responder a cumprimentos, a dirigir-lhe a palavra ou a responder a alguma de suas indagações. O assediador proíbe que colegas se dirijam diretamente à vítima, ou somente admite que falem a ela por meio de bilhetes, ou por seu intermédio. Prevalectem os discursos paradoxais, compostos de uma mensagem explícita e de um subentendido, que o agressor nega existir. Negando a existência da censura, ou do conflito, o *mobber* neutraliza a vítima, que não sabe do que se defender²⁶. É um modo eficiente de semear dúvida, desestabilizando-a a ponto de não saber quem errou e quem estava com a razão²⁷. Os diálogos fiam-se em não-ditos, reticências, nas censuras não-verbalizadas, nas frases com duplo sentido e na segregação²⁸. Recusar-se à comunicação direta é a arma preferida do perverso²⁹ porque o blecaute sobre as informações

²⁴ PIÑUEL Y ZABALA, I. & CANTERO, A.O. *Op. cit.*, p.7-35.

²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.120.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.113.

²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.123.

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. LTr, 2ª ed., 2005, p.53, *cita, como exemplo, forçar a vítima a tomar refeições sozinha ou não a convidar para festas ou comemorações.*

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.45.

reais é essencial para reduzir a vítima à impotência³⁰. A recusa ao diálogo é uma forma velada de desconsiderar a existência do agredido.

Na manipulação da *reputação* da vítima, o assediador faz alusões maldosas à presa, desqualifica-a com mentiras, descrédito, deboche, humilhações, coloca-a na “geladeira”³¹, esvaziando suas qualidades, ou divulga, permite que divulguem ou estimula comentários injuriosos sobre a sua reputação, aspecto físico, maneira de vestir-se, comer ou falar, convicção religiosa ou política, opção sexual, competência profissional, ética ou valores morais, ou revela eventual sucesso de assédio sexual sobre ela. São comuns o desprezo, a derrisão, o sarcasmo e a galhofa.

Na manipulação do *trabalho*, o agressor sobrecarrega a vítima de tarefas, em clara desproporção aos demais, delega-lhe trabalhos inoportunos, desnecessários, vexatórios, degradantes, monótonos, repetitivos, nocivos ou rotineiros, atribui-lhe tarefas ou funções contraditórias ou excludentes, com a finalidade de confundi-la e induzi-la ao erro, destina-lhe funções atentatórias aos seus padrões mínimos de moralidade, ou religiosidade, sonega-lhe trabalho, subtrai ou nega-lhe meios necessários à sua execução e exerce fiscalização exagerada das suas atividades, como controlar até mesmo o tempo gasto com necessidades fisiológicas³².

A manipulação das contrapartidas *laborais* consiste na redução indevida dos seus ganhos³³, no atraso proposital dos salários do assediado para desestabilizar suas finanças domésticas³⁴, na alteração unilateral dos critérios de aferição de mérito e na restrição do acesso aos aumentos de ganho³⁵, na alteração intermitente e seqüenciada de horários de trabalho de modo a dificultar, obstar ou impedir sua vida social, acadêmica ou familiar, ou na concessão de privilégios a certos empregados em detrimento de outros³⁶.

Mobbing Ascendente

³⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.112.

³¹ *Isolamento ou segregação compulsória.*

³² GUEDES, Márcia Novaes. *Op.cit.*, p.38.

³³ CLT, art. 462, §§1º a 4º.

³⁴ CLT, art.459, parágrafo único: *excetuando comissões, percentagens e gratificações, o pagamento do salário deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Sua retenção dolosa é crime (CF/88, art.7º, X).*

³⁵ CLT, art.483, ”g”.

³⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op.cit.*, p. 127.

O *mobbing* tanto pode grassar entre ocupantes de cargos sem expressão quanto entre os que detêm poder de mando³⁷. Mulheres que ocupam posições privilegiadas estão significativamente mais expostas ao seu risco que homens em funções idênticas³⁸. No *mobbing* ascendente, o assédio parte do subalterno contra o superior hierárquico. Não é comum, mas não pode ser ignorado. Na sua raiz está, quase sempre, a disputa por cargos mais expressivos e de maior remuneração. Esse tipo de assédio situa-se no limiar do organograma corporativo, onde as funções se designam por nomenclaturas que pouco ou nada esclarecem. A falta de clareza na identificação do feixe de atribuições de cada qual põe um empregado na contingência de invadir a área de atuação do outro, que capta a intromissão como insinuação de que o subalterno não reconhece a prerrogativa do seu cargo. Estabelecido o conflito, o subalterno passa, sistematicamente, a minar a resistência do chefe, a focar sua atenção nos seus pequenos deslizes funcionais, na sua insegurança, na ineficiência ou desserventia de certas rotinas por ele introduzidas, e a boicotar as vias de comunicação com o grupo, desestabilizando-o e expondo a possível ineficiência da sua gestão à crítica coletiva dos comandados. Ocorre, também, nos casos em que a empresa busca pessoal de fora para cargos de chefia, contrariando a expectativa do grupo de que o novo chefe fosse recrutado entre eles, ou naqueles em que um do grupo é alçado à chefia, mas não tem carisma ou competência para liderar. Esse tipo de assédio quebra o paradigma da organização.

Mobbing descendente

Bossing, de *boss*, *chefe*, em rigor deveria ser expressão reservada apenas à definição do *mobbing* descendente, isto é, do superior contra um subordinado, mas a literatura não faz essa distinção. A violência psicológica é cometida de cima para baixo, pela direção da empresa ou por algum superior hierárquico³⁹. É a hipótese mais comum de assédio moral, onde predominam as relações assimétricas, autoritárias, aéticas, fundadas na ameaça de retaliação, na

³⁷ Na Inglaterra, Irlanda, Áustria e Itália, constatou-se que em 75% dos casos o **mobbing** foi praticado por gerentes. Na Finlândia, Alemanha e Portugal, 70% dos casos de **assédio** foram praticados por colegas de mesmo nível hierárquico.

³⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.* p. 10 registra que mulheres são as maiores vítimas de assédio moral. O assédio moral é mais frequente em relação às mulheres que rejeitam as investidas de um superior ou de um colega.

³⁹ GUEDES, Márcia Novaes. *Op. cit.* p. 54.

intimidação declarada ou no *downsizing*⁴⁰. O *mobber* conta, muita vez, com um aliado valioso e imprevisível: os próprios colegas de trabalho da vítima, que, por covardia, simpatia para com o agressor ou medo de que sejam os próximos alvos, se omitem, criando um pacto de silêncio que apenas beneficia o opressor, ou se coligam a ele, ostensivamente, multiplicando a agressão. Individualmente, essa situação de estresse diminui a autoestima, espargindo entre os empregados a sensação de inutilidade, que leva ao descontentamento, à prostração, ao descuido que provoca acidentes fatais, ao aumento do absenteísmo, à queda da produtividade e à perda do emprego.

Mobbing horizontal

No *mobbing* horizontal, o predador é um igual. Esse tipo de assédio deflui de má gestão e de práticas predatórias de gerência de pessoal. O inconsciente coletivo dos empregados sucumbe à pressão psicológica que decorre de uma inábil política de gerenciamento de resultados ou de objetivos empresariais imprecisos, ambiciosamente definidos, à manipulação do medo do desemprego massivo agravado por políticas agressivas de competitividade, programas de qualidade total associados à produtividade e reengenharia da empresa voltada à rentabilidade a custo zero. Cada empregado torna-se um *serial killer* da individualidade do outro. A precarização do emprego fragiliza e reforça a conduta egoísta de cada empregado, favorece a submissão, arrefece o ímpeto reivindicatório, fragmenta o espírito de grupo e legitima posturas autoritárias. O medo banaliza a obediência⁴¹. Há uma espécie de *mimese*⁴² coletiva: inconscientemente, cada trabalhador assimila e reproduz contra o colega a postura predatória dos chefes, multiplicando o potencial destrutivo da agressão, contaminando as relações interpessoais, degradando o meio ambiente de trabalho e a própria relação de

⁴⁰ GALBRAITH, John Kenneth. **A Economia das Fraudes Inocentes — Verdades para o nosso Tempo**. Cia. das Letras, 2004, p.40: *redução de quadros e de salários em busca de maior eficiência e de melhores salários.*

⁴¹ HIRIGOYEN, Marie-France, *Op. cit.*, p. 87, diz: *“Quem está em torno teme, caso se mostre solidário, ser estigmatizado e ver-se jogado na próxima onda de demissões. Em uma empresa, não se pode levantar ondas. É preciso vestir a camisa da firma e não se mostrar demasiado indiferente”.*

⁴² ABBAGNAMO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Martins Fontes, SP, 2003, p.668, *explica que mimese, do latim mimesis, imitação, e do grego metéxis, participação, foi usada por Platão para indicar um dos modos possíveis de relação entre coisas sensíveis e as ideias. Diz-se, em Retórica, a figura em que o orador, usando discurso direto, imita outrem, na voz, no estilo ou nos gestos. Em Biologia, é a capacidade que certas plantas e animais têm de imitar as características físicas (cor, textura etc) do meio ambiente para iludir o predador ou atrair a caça.*

trabalho. Estabelecido o caos entre os iguais, perde-se o consenso de que as agressões ou políticas autoritárias da empresa sejam enfrentadas em bloco.

FASES DO ASSÉDIO MORAL

A perversão fascina, seduz e dá medo⁴³. Sem ajuda externa⁴⁴, dificilmente a vítima interrompe o processo de *mobbing*. Para evitá-lo, a sociedade empresária precisa criar filtros por meio dos quais possa afira o grau de pureza das relações interpessoais dos empregados, e, se for o caso, possa cortar o mal pela raiz. A eficácia desses filtros pressupõe aceitar a evidência de que o *mobbing* não é um evento episódico, isolado, nem um acontecimento natural no contexto das relações interpessoais, próprias da empresa moderna, mas decorre de um quadro mórbido de falência moral do agressor, e é tão prejudicial à *governança corporativa* quanto qualquer outro tipo de escândalo, financeiro ou de acidente fatal, ecológico ou do trabalho. Evitar a contaminação das relações de trabalho pela ação do *mobbing* exige ação multidisciplinar da sociedade empresária na prevenção e na sua interrupção. Empresas socialmente ocupadas com o bem-estar psicofísico de seus empregados têm de incorporar ao seu projeto de *governança corporativa* uma cultura organizacional transparente e não-repressiva, capaz de permitir a geração de estilos de gestão que provoquem e recebam bem as lideranças participativas. Isso implica desobstruir todos os canais de acesso, de modo que qualquer ruído na comunicação com a chefia imediata, ou com o colega ao lado, possa percorrer uma via bem pavimentada no diálogo e no propósito sincero de resolver o problema. Esses filtros devem permitir, ainda, que o próprio empregado avalie até que ponto a disciplina imposta às relações de trabalho consulta aos interesses do negócio, ou desborda no arbítrio. Na outra ponta do processo deve estar a efetiva preocupação com a vítima. O *mobbing* desconstrói o trabalhador, de modo imperceptível, mas quase sempre indelével. A vítima precisa ser resgatada das mãos do agressor e colocada em lugar seguro, para poder retomar o gosto pelos laços afetivos, voltar ao ambiente da empresa e ali cultivar o jardim de sua própria emotividade⁴⁵.

⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op.cit.*,p.12.

⁴⁴ *Colegas, familiares, chefias imediatas, membros da CIPA, sindicatos, psicólogos, médicos do trabalho, Ministério Público, Delegacias do Trabalho, Justiça do Trabalho etc.*

⁴⁵ DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Sextante, RJ, 2000, p.166.

Sociopatia

A personalidade do agressor, a capacidade de resistência da vítima, o contexto em que a agressão se dá, a estrutura da empresa e a higidez do meio ambiente de trabalho são fatores que agravam ou atenuam o tom da violência. Em regra, o *mobbing* começa quando novos empregados mais bem qualificados ou mais jovens são admitidos na empresa e representam, aos olhos do agressor, ameaça à sua estabilidade ou obstáculo à sua eventual ascensão profissional, mas é usual que tenha como origem a baixa tolerância do agressor às diferenças do assediado, como opção sexual, religiosa ou política, a cor da pele ou qualquer outra característica física da vítima, especialmente se o *mobber* presume que a autoestima do assediado está atrelada à maneira como ele convive com essa particularidade.

São comuns casos de assédio moral fundados no ciúme e na inveja, voltados, não necessariamente, aos bens materiais da vítima, mas às suas qualidades pessoais, como inteligência, talento, capacidade de liderança, verbalização ou comunicabilidade. Àquele traço singular da personalidade, enfim, que separa um dos outros no mesmo universo corporativo.

A literatura médica sugere que por trás de todo processo de *mobbing* há um sociopata⁴⁶, e que, em maior ou menor grau, de 1% a 4% da população são sociopatas⁴⁷. Nem todos os sociopatas são criminosos em série, mas a fronteira entre uns e outros é um fio tênue. A sociopatia é um *distúrbio da personalidade dissocial*, espécie de transtorno de personalidade, caracterizado pelo desprezo das obrigações sociais e falta de empatia para com os outros. Sociopatas são predadores intra-espécies. Usam charme, manipulação, intimidação e violência para controlar os outros e satisfazer suas próprias necessidades. O sociopata ignora as convenções sociais, desconsidera sentimentos alheios, exhibe egocentrismo patológico e emoções superficiais, baixa tolerância à frustração, lida com dificuldade a descarga de sua agressividade, é ausente de remorso e não nutre qualquer sentimento de culpa. É, em geral,

⁴⁶ SABBATINI Renato. **O Cérebro do Psicopata**, artigo disponível em www.cerebromente.org.br, diz: “O indivíduo sociopata geralmente exhibe um charme superficial para as outras pessoas e tem uma inteligência normal ou acima da média. Não mostra sintomas de outras doenças mentais, tais como neuroses, alucinações, delírios, irritações ou psicoses. Eles podem ter um comportamento tranquilo no relacionamento social normal e têm uma considerável presença social e boa fluência verbal. Em alguns casos, eles são os líderes sociais de seus grupos. Muito poucas pessoas, mesmo após um contato duradouro com os sociopatas, são capazes de imaginar o seu “lado negro”, o qual a maioria dos sociopatas é capaz de esconder com sucesso durante sua vida inteira, levando a uma dupla existência”.

⁴⁷ SABBATINI, Renato. *Op.e loc cit.*

perverso, cínico, narcisista patológico⁴⁸ e manipulador. Mente, rouba, abusa, trapaceia, negligencia sua família e parentes e coloca em risco sua vida e a de outras pessoas. A perversidade não é uma perturbação psiquiátrica, mas fria racionalidade combinada à incapacidade de considerar a individualidade do outro. Para o perverso, o outro não existe como pessoa, mas como dono de uma qualidade que ele não possui, e da qual quer se apropriar. O perverso projeta na vítima seu fracasso moral⁴⁹. Seu propósito é alcançar o poder, nele manter-se a qualquer custo, ou mascarar sua incompetência escondendo aos olhos alheios aqueles subsídios de personalidade que lhe faltam, e que sobram na vítima. Não lhe basta atacar o trabalhador fragilizado. Ele precisa criar essa fragilidade para apossar-se da vítima⁵⁰.

Conflito

De costume, um processo de *mobbing* inicia-se por um simples conflito, e prossegue com a segregação, a estigmatização da vítima e sua marginalização ou exclusão da vida laboral. Essa inabilidade de solver conflitos sedimenta o desgosto no fundo de um arquivo psíquico dos envolvidos, brotando aí a semente da discórdia, que poderá desaguar num processo de assédio moral de consequências imprevisíveis. Iniciado o *mobbing*, o assediado se encurrala: sua tentativa de amenizar o calor da agressão, para neutralizar o desconforto da situação, a mais das vezes apenas agrava a perversidade do agressor. Se reage à agressão, é tido por irascível, de gênio difícil, emocionalmente desequilibrado, e passa a ser depositário de toda a culpa da

⁴⁸ HIRIGOYEN, *op. cit.*, p.140/141, explica que o termo narcisismo surgiu em Freud, em 1910, a propósito da homossexualidade, mas foi por ele tomado por empréstimo a P.Näcke(1899), que o utilizara para descrever um tipo de perversão. Ao que diz: “os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles “não fazem de propósito” o que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro”. A perversidade no narcísico manifesta-se imprimindo-lhe condutas antissociais, falsas, mentirosas, irritáveis ou abjetas, mas nem sempre predatórias ou assediadoras. O narcisista se julga único, singular, é refém da admiração alheia e projeta nos outros falhas de formação que não admite em si mesmo. O assediador, embora possa ter muitos dos componentes da personalidade narcísica, vai além e procura, deliberadamente, destruir o alvo da sua falência moral.

⁴⁹ HIRIGOYEN, *op. cit.*, p.142, diz que o narciso apresenta pelo menos cinco destas características: senso grandioso da própria importância, absorção por fantasias de sucesso ilimitado, acredita ser especial e singular, tem excessiva necessidade de ser admirado, pensa que tudo lhe é devido, explora o outro nas relações interpessoais, não tem a menor empatia, inveja os outros, dá prova de atitudes e comportamentos arrogantes.

⁵⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.87.

agressão⁵¹. É vital para o perverso que a vítima pareça responsável pelo que lhe acontece⁵². O *mobber* escapa ao estresse responsabilizando-a pelo assédio. O discurso paradoxal completa o processo mórbido porque o que é dito em um momento é desdito noutra, as evidências são negadas e a vítima se desconstrói por uma disfunção neurovegetativa.

Alvo

O *mobber* elege a vítima por suas qualidades ou defeitos, seja a cor da pele, um defeito físico, o tom da voz, a opção sexual, política ou religiosa, a maneira de vestir-se, de rir, de pentear o cabelo, um tique nervoso, ou, em muitos casos, por uma qualidade que a torna alvo de admiração ou respeito dos colegas e das chefias, como o domínio de idiomas, de informática, de técnicas de execução do serviço, da solidariedade ou da camaradagem, aquele tom *blasé* que a faz desejada nos encontros, dentro e fora do local de trabalho.

No primeiro caso, são alvos prediletos os idosos, os que pertencem a minorias étnicas, o medroso, o sofredor, o sensível, o introvertido, o hipocondríaco, o servil, o ambicioso, os misantropos, os portadores de necessidades especiais, os que têm crença religiosa, orientação sexual ou convicção política diferente das do assediador, os que têm mercado de trabalho reduzido em razão da sua alta especialização, a mulher em um grupo de homens ou homem em grupo de mulheres.

No segundo, o agressor escolhe a vítima que lhe parece especialmente honesta, saudável, o camarada, os *workaholics*, os que têm apurado senso crítico, noção de culpa, *fair play*, os que valorizam a ética, a equidade e a justiça, os que reagem ao autoritarismo das chefias, criticam rigores desnecessários da organização ou não se deixam subjugar. Aos olhos do *mobber*, oferecem perigo por deterem qualidades que ele não enxerga em si. Em qualquer das hipóteses, trata-se de uma violência assimétrica. Na simétrica, os contendores aceitam o confronto. Na assimétrica, quem desencadeia a violência psíquica define-se como superior ao outro, que, em geral, aceita a violência e a ela se submete, mas é equívoco supor que a vítima se acumplicie ao assediador, ou seja em parte responsável pela relação perversa, mas não há

⁵¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.69, diz: "Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro".

⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.136.

evidências disso. Quem inflige a violência supõe que o agredido a mereça, e se a vítima se insurge, quebrando padrões de docilidade, é considerada ameaçadora ou emocionalmente desequilibrada, legitimando o discurso agressivo⁵³.

Gueto

Definido o alvo, o agressor começa a cortar os fios que conectam a vítima ao grupo de trabalho, à empresa e ao mundo corporativo, confinando-a num gueto. A consciência da manipulação joga a vítima num estado de angústia do qual não se liberta porque sequer tem um interlocutor. Há fobia recíproca: a visão da vítima provoca no agressor uma raiva fria; a visão do agressor desperta medo na vítima⁵⁴. Amputados os canais de comunicação por meio dos quais a vítima poderia esperar a interrupção do *mobbing*, o agressor põe em prática um plano de ataque, baseado em comunicações abusivas e deletérias, cuja finalidade é impor ao assediado um estado de miséria moral que o desconstrua. Nesta fase, inicia-se o sequestro psíquico, propriamente dito. Não podendo subjugar a vítima à força, o *mobber* se vale dos atributos da chefia, da intimidação velada que decorre dos seus poderes de mando, da hierarquização que não pode ser contestada pelo assediado e da primazia de estar em posição superior.

“Sequestro psíquico”⁵⁵

O *mobber* submete a vítima a um *sequestro psíquico*, e apropria-se da sua subjetividade. A prostração do agredido é a medida da força do agressor: quanto mais cruel o cativo, tanto mais fragilizada a vítima, tanto mais forte o sequestrador⁵⁶. Diferentemente do sequestro do corpo, em que a vítima é tirada do seu ambiente físico, do seu ponto de referência, do lugar onde signifique algo para si ou para alguém, e privada daquele território que lhe dá o estatuto mínimo de pessoa, o sequestro psíquico é um roubo silencioso, que arranca a pessoa de si mesma, com a agravante de que não há um cativo que se possa localizar por denúncia, ou

⁵³ PERRONE, M & NANNINI, M. **Violence et abus sexuels dans la famille**, Paris, ESF, 1995.

⁵⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p.135.

⁵⁵ *Conceitos e neologismo tirados do livro “Quem me roubou de mim?: o sequestro da subjetividade e o desafio de ser pessoa”, Pe. Fábio de Melo, Canção Nova, SP, 18ª ed., 2008.*

⁵⁶ MELO, Fábio de. *Op.cit.*, p.23/24.

por acaso. O pedido de resgate chega quase sempre tarde demais. O cativo afetivo⁵⁷ acontece às claras, sem estardalhaço na mídia, e pode estar ocorrendo agora mesmo, a um palmo do nosso nariz, sem que ninguém desconfie. O *iter* do sequestro psíquico é o mesmo do sequestro do corpo: o intruso rompe, à força, o direito da vítima de ir, vir e dispor da sua individualidade, confinando-a num gueto cuja saída só ele conhece. Começa a destruir o seu estatuto original, a sua identidade. O fim do sequestro psíquico é o rapto da alma, da pessoa como pessoa. Tal como naquele outro tipo de expropriação da individualidade, neste, para evitar que a agressão suba de tom, a vítima se entrega ao sequestrador e estabelece com ele uma relação de franca camaradagem: o intruso passa à condição de proprietário das suas emoções. Render-se, significa diminuir a possibilidade de maus tratos.

DANOS PSICOFÍSICOS E CORPORATIVOS DO ASSÉDIO MORAL

“Custo Psíquico” do Assédio Moral

Homens e mulheres comportam-se de modo distinto em cada fase do *mobbing*. A esse modo diz-se *coping*. Cada *coping* impõe ao agredido um “custo psíquico”, uma cota de desgaste, físico e emocional. Assim como, no plano biológico, as defesas do corpo humano organizam-se para resistir ao ataque de um vírus letal, mas enfraquecem-se pelo calor da luta, e deixam buracos na barricada, a arquitetura moral da vítima vai sendo dizimada a cada processo de *mobbing*, até o ponto em que não oferece qualquer resistência. Essa falência moral, esse não-ânimo que paralisa a vítima e a reduz à condição de refém do agressor é consequência direta das sucessivas investidas do *mobber*, bem por isso LEYMANN somente admite um “estado de *mobbing*” nos casos em que agressão se perpetua pelo menos por seis meses, e em duas vezes por semana, conquanto HIRIGOYEN, com sobrada razão, advirta ser razoável supor que a duração das agressões não é determinante da configuração do delito de assédio porque uma única conduta deletéria, dependendo do contexto e da sua gravidade, pode destruir emocionalmente uma pessoa tanto quanto a repetição de agressões menos doídas destruiriam outra, ao longo de dado espaço de tempo. É como se o estoque de defesas da vítima caísse a um nível crítico, abaixo do qual o assediado perde o equilíbrio emocional e parte para a agressão física, ou se mata. Há outro desdobramento igualmente perverso: fragilizada, a vítima

⁵⁷ MELO, Fábio de. *Op.cit.*, p.45.

passa a reagir de modo desproporcional à agressão, superestimando palavras ou gestos do assediador, que, fosse outro o contexto, provavelmente não tivesse sobre ele tamanho impacto. Essa susceptibilidade aflorada é tudo o que o *mobber* precisa para reforçar o discurso de que a vítima era, mesmo, pessoa desequilibrada, de trato difícil ou emocionalmente instável. Sem que se dêem conta, os colegas da vítima aceitam a versão do *mobber* e multiplicam a agressão. Dessa pressão contínua do assediador sobre a vítima surge o *burn out*⁵⁸, isto é, a exaustão emocional, ou o estresse. A vítima não se vê como pessoa útil nem crê na humanidade do outro, passa a considerar o trabalho simples mercadoria de subsistência, desinteressa-se por manter ou criar relações interpessoais, sociais e familiares, desespera-se, deprime-se pela fadiga e pela sensação de derrota e, ao fim, desiste do trabalho ou da própria vida.

A medicina explica que o estresse se manifesta quando algum fator externo quebra a *homeostase*⁵⁹ do indivíduo, isto é, a estabilidade do seu meio externo, e lhe exige alguma readaptação imediata. O corpo enfrenta o agente estressor por meio de reações neuroendócrinas, ativando o sistema nervoso autônomo, que mantém a *homeostase* com a secreção de adrenalina pela medula e glândulas suprarrenais, e pela noradrenalina, pelos terminais nervosos. O hipotálamo, situado no cérebro, libera a corticotropina, que atua na hipófise e a estimula a produzir o adrenocorticotrófico, hormônio que atua nas glândulas supra-renais, aumentando a produção de adrenalina e de glicocorticoides, que elevam a produção de glicose no sangue. Os vasos sanguíneos se contraem, o coração acelera, os brônquios se dilatam e a respiração dispara. Enquanto os músculos recebem mais irrigação de sangue, o fluxo periférico de sangue diminui, deixando as mãos geladas e, de modo geral, causando palidez no agredido. A persistência do *mobber* destrói, gradativamente, as células produtoras das catecolaminas, daí a fadiga crônica que se nota nas vítimas de assédio moral. A maior parte da atenção do agredido volta-se à reação violenta, o que explica a dificuldade de se organizar o raciocínio lógico em situação de tensão. A rapidez e a intensidade da reação dependem do modo como o cérebro processa a informação sobre a gravidade da agressão. É esse processo engenhoso que mantém o organismo em estado de alerta, habilitando-o a enfrentar o perigo, ou fugir.

⁵⁸ Termo cunhado por Freudenberg, em 1974.

⁵⁹ Termo criado pelo fisiologista americano Walter Cannon (1871-1945) como significante do processo de regulação pelo qual um organismo mantém constante o seu equilíbrio.

Danos Físicos

No *mobbing*, a vítima é atingida no coração, nos vasos sanguíneos, nos pulmões, nos sistemas linfático, osteoarticular, imunológico e gastrointestinal, nos olhos, no aparelho reprodutor, na pele e na tireoide, além da completa desorganização de sua arquitetura emocional. Frequentemente, apresenta diminuição do diâmetro das artérias, aumento da frequência cardíaca e da contração do músculo coronariano, sintomas traiçoeiros da hipertensão arterial, dos acidentes vasculares cerebrais, da taquicardia e dos infartos agudos do miocárdio. Experimenta dilatação exagerada dos brônquios, respiração ofegante e aumento das taxas de glicose no sangue, pela maior atividade do fígado, contraposta à menor produção de insulina pelo pâncreas, aumento dos lipídios, hipercoaguabilidade e redução das defesas do organismo pela diminuição dos glóbulos brancos, razões primárias do *diabetes mellitus*, dos infartos do miocárdio, dos derrames cerebrais e da arteriosclerose. No sistema linfático, há diminuição de anticorpos e atrofia do timo, propiciando o aparecimento de infecções recorrentes, lesões urticariformes, psoríase, alergias, envelhecimento precoce e queda de cabelos. O aumento da secreção de ácido clorídrico e pepsinogênio e a diminuição do muco intestinal provocam gastrites, úlceras, colites, irritação do cólon e diarreias crônicas. Há aumento da pressão intraocular. A redução da testosterona e da progesterona leva à diminuição da libido, à frigidez, à impotência e ao descontrole do ciclo menstrual, ao hipertireoidismo, à perda de peso, aos sintomas leves de psicose, às dores articulares e lombares, à fadiga e ao câncer.

Danos Psicológicos

No plano psíquico, a vítima responde de modo inadequado à tensão do ambiente de trabalho, descompensa-se, perde o eixo, tem dificuldade de aprendizagem, insônia, pesadelos, impotência, amenorreia, bulimia, insegurança, apatia, transtornos de humor, angústia e depressão crônicas, destrói, voluntariamente, os poucos laços afetivos que lhe restam e evita restabelecer novos vínculos, isolando-se num gueto do qual dificilmente sairá sem ajuda terapêutica. Amigos e familiares se afastam, casamentos se abalam ou se desfazem, as vítimas se

oneram com tratamentos psicológicos, exames especializados, perda de bens e desinteresse pelo emprego.

Danos Corporativos

Afora a degradação do meio ambiente de trabalho, cuja preservação é de responsabilidade da empresa⁶⁰, o *mobbing* atinge a sociedade empresária na sua política de *governança corporativa*, impondo-lhe custos tangíveis e intangíveis. O custo corporativo imediato é a elevação do *turn over*, com acréscimo de despesas com recrutamento, seleção e treinamento de novos empregados, aumento do passivo trabalhista com indenizações e elevação do índice de acidentes fatais⁶¹. Aumenta o absenteísmo físico e psicológico⁶². Decrescem a produção e a qualidade do trabalho, o que implica *retrabalho*. Dentre os custos intangíveis, a doutrina refere ao passivo patológico⁶³, isto é, ao abalo na reputação⁶⁴ e na sua imagem⁶⁵, com deterioração da qualidade do diálogo com o público externo, retração da criatividade e da motivação do grupo de trabalho e danos em maquinário ou equipamentos por despreparo ou tensão latente.

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Relação de Trabalho

Relação de trabalho e *relação de emprego* são expressões tidas aqui como sinônimas⁶⁶. Com o advento da EC n.º. 45/2004, a expressão *relação de trabalho* passou a frequentar o cardápio do

⁶⁰ CF/88, art.225, §3º.

⁶¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. LTr, 2006, 2ª ed., p. 26 diz que em 2003 a ausência de segurança nos ambientes de trabalho no Brasil gerou custo de aproximadamente R\$32,8 bilhões.

⁶² *Mesmo presente, o empregado “finge que trabalha”.*

⁶³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p.31.

⁶⁴ TORRES, Patrícia de Almeida. **Direito à Própria Imagem**. LTr,1998,p.127,diz:”A doutrina majoritária acolhe a idéia de que os entes morais apenas poderão ser lesados em sua reputação(crédito, confiança e bom nome), podendo assim ser sujeitos passivos de ilícito e/ou credores da obrigação de indenizar, decorrentes de prejuízos materiais e morais”.

⁶⁵ KOHLER, Josef. **Das Eigenbild im Recht**, in Revista Interamericana de Direito Intelectual, SP, vol.2, p.52, jul-dez/1979. Imagem é o sinal característico da individualidade, expressão externa do nosso eu. É toda expressão capaz de fazer sensível um objeto que em si mesmo careça de suscetibilidade para se manifestar. Constitui o sinal sensível da personalidade. A imagem determina a causa principal de nosso sucesso ou de nosso insucesso.

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr, SP,4ª ed.,2005,p.285/287.

foro como novidade, mas já constava da CLT⁶⁷ desde o seu nascedouro, e do art.114 da CF/88, desde 1995. De fato, ao ampliar a competência material da Justiça do Trabalho, o art.114 da CF/88⁶⁸ já se referia a “outras controvérsias decorrentes da *relação de trabalho*”. À falta de conceito preciso, a doutrina definiu-a por exclusão: o que não fosse *relação de emprego*, que tem seu mote na subordinação jurídica, seria *relação de trabalho*. Fiados nesse sofisma simplista, “ampliou-se” a competência material do juízo especializado para abarcar até mesmo relações de consumo⁶⁹. Essa fome de competência talvez advenha da *capitis deminutio* que sempre acompanhou a Justiça do Trabalho como uma “justiça menor”, “justiça de acordos”, “juízes de horas extras”.

Há quem admita *mobbing* de empregados efetivos da empresa, por vendedores externos, fornecedores habituais, terceirizados e prestadores de serviço, que, pela constância, freqüentem o interior da empresa, mas a concepção genética do assédio moral não autoriza essa ilação. *Mobbing* é um processo de destruição psicológica orquestrado para forçar a vítima a abandonar o emprego. Em tese, pelo menos, não há assédio moral noutra relação que não a de emprego⁷⁰.

”Venire Contra Factum Proprium”

Por volta de 1230, Azo, professor da Universidade de Bolonha, reuniu na *Brocardica* adágios tirados dos antigos textos romanos, onde se previa o *nemo potest venire contra factum proprium*, isto é, a regra de que ninguém pode contravir o próprio fato. Em 1912, Erwin Riezler, professor da Universidade de Freiburg, recolheu nas glosas o esboço da proibição do comportamento contraditório e publicou *Venire contra factum proprium — Studien in Römischen, Englischen und Deutschen Civilrecht*, disseminando o conceito. Contravir o próprio fato é exercer posição jurídica contrária a outra que, tendo sido assumida anteriormente, gerou na contraparte expectativa legítima de que seria mantida⁷¹. Se a parte se comporta de certa maneira, criando na outra expectativa legítima de que manterá essa conduta ao longo do negócio, não pode, sem razão fundada, contravir o próprio fato se comportando doutro modo, pena de quebrar a boa-fé objetiva nascida do primeiro comportamento. Proibir o

⁶⁷ DL.nº 5452, de 1º/5/43, art.1º.

⁶⁸ L.nº 8.984, de 7/2/95.

⁶⁹ L.nº 8.078/90.

⁷⁰ HIRIGOYEN, Marie France. *Op. e loc. cit.*

⁷¹ CORDEIRO, António Manuel da Rocha Menezes. **A boa fé no Direito Civil**. Almedina, Coimbra, 1997, p.899.

comportamento contraditório significa tutelar todas as expectativas legítimas despertadas no convívio social, independentemente de qualquer norma específica, porque todos os fatos sociais têm juridicidade⁷². Ao *venire*⁷³ não é relevante se a conduta inicial é jurídica ou antijurídica ou se o comportamento contraditório foi acidental ou objetivamente desejado com a intenção de prejudicar. Importa saber se aquela conduta inicial é ou não vinculante, suficientemente apta a despertar na contraparte a confiança legítima de que não seria contrariada, e qual o prejuízo potencial ou efetivo causado à parte que, de boa-fé, confiou na conduta do outro. Essa é sua função inibitória, mas há outra — *reparatória* —, consistente no obrigar ao desfazimento da conduta que contraria o fato próprio, se e quando possível, ou à reparação do prejuízo daquele que cultivou expectativa legítima na manutenção do primeiro comportamento anunciado. Para que se proíba o comportamento contraditório é preciso que haja (1º) uma conduta inicial⁷⁴, (2º) uma confiança legítima da outra parte na conservação desse comportamento, (3º) um comportamento que se contraponha ao primeiro e (4º) um dano efetivo ou potencial que decorra necessariamente do segundo comportamento.

O patrão não pode quebrar, com o *mobbing*, diretamente ou por meio de seus prepostos, o *fato próprio*, isto é, a conduta inicial que antecipou ao empregado de que o respeitaria na sua individualidade, ainda que se trate de um direito fiduciário, ou não-expresso.

Confiança legítima

A confiança é um valor, um problema unitário para o direito. O étimo “confiança” provém de *confidere, confiar em, fiar-se, crer*. A acepção jurídica é de indicar o crédito ou a convicção relativa ao crédito. Liga-se com a idoneidade de uma pessoa com quem se relaciona. Para o vulgo, pessoa de confiança é a que merece fé. A expressão “legítima” provém de *legitimus, conforme à lei*. Originalmente, significava a porção da herança que, de acordo com a lei, cabia ao herdeiro. Quando se diz “confiança legítima”, diz-se da crença que a contraparte

⁷² PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do Direito Civil**. Renovar, RJ, 1999, p.90/91.

⁷³ FONSECA, José Geraldo. **Venire Contra Factum Proprium — Estudo de Casos de Comportamento Contraditório no Direito do Trabalho**. Monografia apresentada à Faculdade de Direito da UERJ como requisito para obtenção do diploma de conclusão do curso **Obrigações como Processo**, realizado em parceria com a EMATRA e AMATRA, em 2006, aprovada em 1º lugar (nota 10), com indicação para publicação.

⁷⁴ “Fato próprio”.

razoavelmente tem de que o comportante não modificará a conduta inicial porque não revelou qualquer indício de que aquela conduta não fosse desde o início a desejada.

Quando celebra o contrato de trabalho, tacitamente ou por escrito, o patrão desperta no empregado a *confiança legítima* de que cumprirá suas regras, as leis protetivas de higiene, segurança e saúde, e que respeitará o seu estatuto de pessoa.

Boa-fé objetiva

Boa-fé e ética são duas faces de uma só moeda. Está de boa-fé quem age sem malícia, quem não contrata para se locupletar à custa do erro. O conceito de boa-fé se extrai do de dolo, que dolo é o oposto de boa-fé. Se a boa-fé, que é a consciência de não agir ilicitamente, exclui o dolo, segue-se que o dolo outra coisa não é senão o agir com a consciência da ilicitude⁷⁵. O que distingue a *boa-fé subjetiva* da *objetiva* é que, na primeira, o agente se conforma com o seu estado psicológico de supor que, por exercer direito seu, não está prejudicando a ninguém, ao passo que, na outra, ainda que aja nos limites do seu direito, se obriga a se comportar de uma determinada forma, e não de uma forma qualquer. Essa forma de comportar-se implica abster-se de tudo o que possa prejudicar, dificultar ou impedir o cumprimento da obrigação. A boa-fé objetiva escapa daquele estado anímico em que basta ao sujeito agir no seu direito para supor que não age com dolo. Reclama comportamento comprometido com a lealdade, honestidade e colaboração⁷⁶. Numa palavra: *correttezza*. Esse dever de cooperação tem um caráter *negativo* — o de abster-se de praticar qualquer ação contrária aos interesses da contraparte—, e outro *positivo*, em que cada contratante se obriga a agir na execução do contrato de modo que a obrigação se cumpra com o menor sacrifício para os envolvidos⁷⁷.

O *mobbing* agride a boa-fé objetiva que enlixa patrão e empregado ao contrato de trabalho. Sendo um ato antijurídico, o *mobber* age com dolo de assediar, perseguir e destruir psicologicamente a vítima para que abandone o emprego.

⁷⁵ MILHOMENS, Jônatas. **Da Presunção de Boa-Fé no Processo Civil**. Forense, RJ, 1961, 1ª ed., p.24/25.

⁷⁶ TEPEDINO, Gustavo e SCHREIBER, Anderson. **A Boa-fé Objetiva no Código de Defesa do Consumidor e no Novo Código Civil, in Obrigações — Estudos na Perspectiva Civil-Constitucional**. Renovar, RJ, 2005, p.32.

⁷⁷ MEIRELES, Edilton. **Abuso do Direito na Relação de Emprego**. LTr., SP, 2005, p.64.

Deveres Fiduciários na Relação de Trabalho

O contrato de trabalho é de atividade. Não tem conteúdo específico e resume uma obrigação de fazer⁷⁸. É um negócio jurídico por meio do qual um sujeito se obriga a prestar a própria atividade laboral a outro, sob subordinação e mediante pagamento⁷⁹. A fidúcia é sua base ética. A boa-fé objetiva permite supor, interpretar e aplicar mecanismos que construam e façam cumprir em cada obrigação os deveres fiduciários⁸⁰. *Deveres fiduciários* são deveres não-escritos. Têm raiz na fidúcia, do latim *fiducia*, de *fidere*, *confiar*, que equivale a *confiança*, *fidelidade*, para significar *cumprimento pontual, exatidão, exação*. No direito romano, a expressão identificava a venda fictícia que se fazia ao credor com a condição de ser desfeita ou de se transferir novamente o bem ao devedor quando este pagasse a dívida por inteiro. Ao credor, chamavam *fideicomissário*, e ao devedor, *fiduciário*. A venda provisória, fictícia ou simulada chamava-se *fideicomisso*. Na acepção corrente, fidúcia significa encargo ou ônus que pesa sobre a propriedade dada em fideicomisso. A expressão conserva a raiz latina de “*algo que se dá em confiança de alguém*”.

Aplicado, o conceito, ao contrato de trabalho, significa que patrão e empregado devem se comportar eticamente em relação à contraparte e a terceiros, respeitando o combinado e, em particular, os deveres não-expressos. Quando empregado e patrão contratam um emprego, o que está no alicerce desse comércio jurídico é a confiança mútua. Ambos devem, antes de mais, agir com boa-fé. O patrão que, diretamente ou por meio de prepostos estimula, tolera ou ignora o *mobbing*, no âmbito da empresa, quebra a confiança legítima do empregado, de que tomou um emprego dentro de um meio ambiente sadio de trabalho⁸¹. Fere, com isso, a boa-fé objetiva do outro contratante, e deve responder pelo ilícito.

Proteção Constitucional ao Meio Ambiente de Trabalho

Meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas⁸².

⁷⁸ GARCIA, Manuel Alonso. **Curso de Derecho del Trabajo**, Ariel, Barcelona, 10ª ed., 1987, p.310 .

⁷⁹ GHIDINI. **Diritto del Lavoro**, 9ª ed., Padova, Cedam, 1985.

⁸⁰ Também chamados anexos, acessórios ou instrumentais.

⁸¹ CF/88, art.225,§3º.

⁸² L.nº 6.938/91, que traça a Política Nacional do Meio Ambiente.

Desdobra-se em meio ambiente artificial⁸³, natural⁸⁴, cultural⁸⁵ e de trabalho, este considerado meio *ambiente artificial especial*, e consistente no complexo de bens móveis e imóveis de uma empresa, e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores⁸⁶. O direito ao meio ambiente de trabalho é uma garantia constitucional⁸⁷. Sua proteção liga-se à dignidade da pessoa humana⁸⁸. A subordinação jurídica põe o trabalhador na condição de devedor do trabalho, e o patrão, na de credor. A natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho iguala-os juridicamente para que um não se locuplete à custa do outro. Dentre os deveres fiduciários do patrão está o de respeitar o trabalhador em sua estrutura emocional e psíquica, e na sua dignidade de pessoa⁸⁹. O assédio moral, como um distúrbio da personalidade dissocial, tipifica abuso do direito, ato ilícito que degrada as relações de trabalho e gera dano moral⁹⁰. Além da reparação moral, a vítima pode exigir que o juiz faça cessar a agressão⁹¹.

Responsabilidade Civil do Empregador

O prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social⁹². Pouco faz se esse dever se funda na culpa, no risco, no proveito ou no contrato. O conceito de responsabilidade civil repousa na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação ao seu autor. É a obrigação de uma pessoa de reparar o prejuízo causado a outra por fato próprio, ou fato de pessoas ou coisas que dela dependam⁹³. Obrigação⁹⁴, é um dever jurídico originário;

⁸³ Espaço urbano, espaço físico, áreas construídas etc.

⁸⁴ Solo, vegetação, ar, recursos hídricos.

⁸⁵ Patrimônio histórico, cultural, artístico e paisagístico.

⁸⁶ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**. SP, LTr, 2003, p.117.

⁸⁷ CF/88, art.200, VIII. Os arts. 3º, “a” e 4º, item 2º da Convenção n.º. 155 da OIT, tratando dos conceitos de saúde e de meio ambiente do trabalho, dizem: “Art.3º, “a”: O termo saúde, em relação ao trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou enfermidades, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”; “Art.4º, item 2º: Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo, ao mínimo, na medida em que seja razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho”.

⁸⁸ CF/88, art. 5º, LXXIII e 225, §3º.

⁸⁹ CF/88, arts. 1º, II, III e IV, 5º, XXIII, 7º, 170, III e 193.

⁹⁰ Cód. Civil, art. 932, III.

⁹¹ Cód.Civil, art.12.

⁹² DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. Forense, RJ, 1997, v. I, p.7.

⁹³ SAVATIER. **Traité de responsabilité civile**, Paris, 19139,1º vol., n.º. 1.

⁹⁴ *Dar, fazer, não fazer*.

responsabilidade, um dever jurídico sucessivo que decorre da violação do primeiro⁹⁵. A responsabilidade civil assenta-se em três pressupostos: *dano, culpa e nexa causal* entre a culpa e o dano⁹⁶. Culpa e risco são títulos, modos de responsabilidade civil. A culpa tem primazia de fonte de responsabilidade porque é a hipótese mais comum, mas o risco não pode ser desprezado porque nem sempre a culpa é suficiente como causa primária do dever de indenizar⁹⁷. O fato gerador da reparação por *mobbing* tanto pode ser a violação de um direito contratual das partes quanto de qualquer outro dispositivo previsto no ordenamento (responsabilidade extracontratual ou aquiliana)⁹⁸, aí incluída a lesão a um dever geral de cautela, um dever fiduciário contraído pelo empregador pelo fato do risco ou do proveito, em atenção ao direito constitucional do empregado ao meio ambiente de trabalho. Como regra, a responsabilidade civil do empregador é subjetiva, reclama prova da culpa, salvo nos casos em que a lei dispuser diversamente ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco potencial para os direitos de outrem.

No *mobbing*, como ato ilícito e antijurídico, a responsabilidade do empregador é objetiva⁹⁹, seja ou não o causador direto do dano porque, para a sua configuração, basta a ilicitude em sentido amplo, a violação, por conduta voluntária, de um dever jurídico preexistente¹⁰⁰.

Assédio Moral como Doença do Trabalho

Incapaz de formular conceito exato de acidente do trabalho, a lei definiu-o em sentido estrito, isto é, definiu o *acidente típico*, ou o *acidente-tipo*¹⁰¹. A doutrina reserva a expressão acidente do trabalho para os casos de perda da saúde física, esquecendo-se de que a arquitetura

⁹⁵ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Forense, RJ, 1997, p.11.

⁹⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. Saraiva, SP, 2003, p.4.

⁹⁷ DIAS, José Aguiar de. *Op. cit.*, p.14.

⁹⁸ *A expressão responsabilidade aquiliana provém da Lex Aquilia, ligada ao tribuno Aquilius, que propôs um plebiscito no século III a. C para aprová-la. Seu mérito foi a substituição das multas fixas por outras, proporcionais ao dano causado, abrindo espaço jurídico para a criação dos princípios da responsabilidade civil.*

⁹⁹ SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador em Face do Novo Código Civil**. LTr, 2007, p.48. *A doutrina concorda que o esboço da teoria da responsabilidade civil objetiva nasceu em 1897, quando RAYMOND SALEILLES publicou Les Accidents de Travail et la Responsabilité Civile — Essai d'une théorie objective de la responsabilité delictuelle.*

¹⁰⁰ CLT, art.483, “a” a “g” e §1º.

¹⁰¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op.cit.*, p.38.

da pessoa depende tanto da saúde física quanto da psíquica¹⁰². Os riscos psicossociais do trabalho geram tantas enfermidades profissionais e acidentes do trabalho quanto os físicos, e provocam novas patologias¹⁰³ como o estresse, o *burn out*¹⁰⁴, a *work-addiction*¹⁰⁵, a síndrome do *workaholic*, o *tecnostresse*¹⁰⁶ e o próprio *mobbing*¹⁰⁷. São chamados acidentes do trabalho por equiparação¹⁰⁸. Qualquer dos riscos psicossociais pode levar ao suicídio¹⁰⁹.

Visto, o assédio moral, como doença psicossocial do trabalho, a vítima é sujeito passivo de um acidente do trabalho, assim entendido o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, a capacidade para o trabalho¹¹⁰, ou entidades mórbidas¹¹¹ como doença profissional, entendida como a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, e a doença do trabalho, entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente¹¹². *Mobbing* é espécie do gênero *doença ocupacional*, uma *mesopatía* ou doença profissional atípica porque, embora tenha origem na atividade do trabalhador, não está vinculado a esta ou àquela profissão, mas às condições

¹⁰² MAZZONI, Giuliano. **Manuale di Diritto del Lavoro**. Giufre Editore, 5ª ed., v.II, 1985, p.933, diz: “La legge si basa, quindi, per la definizione dell’infortunio sul lavoro, su tre elementi essenziali che debbono necessariamente concorrere: a) una causa violenta che produca, b) un evento dannoso alla persona del lavoratore subordinato, c) in occasione di lavoro”.

¹⁰³ José Fernando Lousada Arochena registra que desde 18/5/2001 o Tribunal de Justiça de Navarra, na Espanha, vem entendendo que o *mobbing* é uma moléstia psíquica que tipifica acidente de trabalho. Assim, também, o Tribunal Superior de Justiça de Castilla e Leon, por sentença de 20/12/2001, e o Tribunal Superior de Justiça de Galícia, por sentença de 3/11/2003.

¹⁰⁴ José Fernando Lousada Arochena explica que a expressão *burn out*, ou síndrome de estar queimado, foi cunhada em meados dos anos setenta e descreve uma síndrome comum a certas profissões, como as ligadas à saúde, à educação ou ao cuidado de outras pessoas, onde se reproduz uma desproporção entre a responsabilidade e a capacidade de recuperação e a gratificação do indivíduo.

¹⁰⁵ Gripe do yuppie ou adição ao trabalho.

¹⁰⁶ Dificuldade de adaptação a novas tecnologias.

¹⁰⁷ AROCHENA, José Fernando Lousada. *Op. cit.*, p.55.

¹⁰⁸ MAZZONI, Giuliano. *Op. cit.* p.935, ensina: “L’evento dannoso è la lesione che altera l’organismo fisiopsichico del prestatore di lavoro tanto da recare pregiudizio alla sua capacità lavorativa. Quindi mentre una lesione puramente estetica o fisiologica non implicherebbe danno risarcibile, tanto una lesione interna, anatomica o funzionale, che una lesione mentale o psichica, implicano la copertura assicurativa. Sotto questo profilo, si è notato che il concetto di “infortunio”, accolto dalla assicurazione obbligatoria, è più ampio di quello che viene generalmente preso in considerazione nei contratti di assicurazione privata, dove si richiede quasi sempre, per far luogo all’indennizzo, il carattere corporale o fisico della lesione e si escludono le alterazioni esclusivamente mentali o psichiche”.

¹⁰⁹ AROCHENA, José Fernando Lousada. *Op. cit.*, p.61.

¹¹⁰ L. n.º 8.213/91, art.19 c/c arts.139 e 140 do D. n.º 611, de 21/7/92.

¹¹¹ L. n.º 8.213/91, art.20.

¹¹² L. n.º 8.213/91, art.21.

nocivas específicas do ambiente de trabalho¹¹³. O nexo causal¹¹⁴ do *mobbing* e da sua tipificação como doença ocupacional não está numa causa primária, num evento único como os acidentes de trabalho, em sentido estrito, mas nas concausas, isto é, nas causas derivadas ou acessórias que, somadas à primeira, desencadeiam o evento¹¹⁵. Não iniciam nem interrompem o processo causal. Apenas o agravam¹¹⁶.

ASSÉDIO MORAL COMO ABUSO DO DIREITO

Conceito de Abuso do Direito

A figura do *abuso de direito* é criação da jurisprudência francesa¹¹⁷. Seu estudo pertence à esfera da responsabilidade civil. Quem abusa não atua sem direito, mas no âmbito de uma faculdade que pode tanto se referir a um direito autônomo de agir quanto resvalar na pura ilegalidade da ação¹¹⁸, o que equivale a agir na ilicitude ou na completa carência do direito¹¹⁹. No ato abusivo há violação do fim econômico ou social do direito. A ilicitude do ato praticado com abuso do direito possui natureza objetiva, aferível independentemente de culpa ou dolo porque o abuso afeta a própria juridicidade do direito exercido nessas condições. Dizer que assédio moral constitui abuso do direito pode induzir à conclusão de que há um “direito de abusar moralmente”, e que o abuso residiria no exercício desse direito além do limite. Essas questões são quase sempre mal postas. É logicamente impossível abusar daquilo que não existe¹²⁰. No assédio, não há um direito de abusar moralmente, por isso que a sua configuração não reside propriamente no excesso de exercício, mas no exercício contrário ao direito. As conseqüências perversas do *mobbing* nas relações de trabalho devem ser vistas como um dano à pessoa do trabalhador¹²¹, que tem, por adjudicação constitucional, direito a um meio ambiente

¹¹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p.45.

¹¹⁴ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil — Responsabilidade Civil**, Atlas, SP, 2003, 3ª ed. vol.4, p.39, diz que “o conceito de nexo causal, nexo etiológico ou relação de causalidade deriva de leis naturais. É o liame que une a conduta do agente ao dano”.

¹¹⁵ L.nº 8.213/91, art.21, I.

¹¹⁶ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. Malheiros, 4ª ed., 2003, p.84.

¹¹⁷ CUNHA SÁ, Fernando Augusto. **Abuso do Direito**. Almedina, Porto, 2005, p.52.

¹¹⁸ CUNHA SÁ. *Op. cit.*, p.18.

¹¹⁹ CUNHA DE SÁ, *Op. cit.* p. 97.

¹²⁰ CUNHA SÁ. *Op.cit.* p. 41.

¹²¹ BELTRÃO, Sílvio Romero. **Direitos da Personalidade de Acordo com o Novo Código Civil**. Atlas, SP, 2005, p.50.

de trabalho socialmente hígido. Quando o assédio é vertical, do superior contra o subordinado, diretamente ou por meio de prepostos, constitui *abuso do direito* e, como tal, *ato ilícito*. Se é horizontal, de colega contra colega, a culpa do patrão pode ser *in eligendo, in vigilando, in diligendo* ou *in contrahendo*, mas sempre objetiva¹²², porque é sua obrigação fiduciária assegurar aos empregados condições híginas de trabalho¹²³, e isso inclui meio ambiente de trabalho livre de riscos físicos, higiênicos, psicológicos, morais e funcionais. Trata-se de uma dívida de seguridade¹²⁴.

A utilidade de qualificar o assédio moral como abuso do direito está em tipificá-lo como *ato ilícito*. Como a vítima do *mobbing* quase nunca tem provas, no *ato ilícito* esse ônus passa a ser do agressor¹²⁵. Cabe ao *mobber* provar que não houve o fato, não foi o seu causador¹²⁶ ou que não há nexo de causalidade entre a agressão e as sequelas morais cuja reparação se reclama.

Justa Causa para a Resilição do Contrato de Trabalho

O assédio moral é uma infração contratual¹²⁷. Tipifica falta grave que permite ao empregado romper o liame empregatício por justa causa do patrão. *Justa causa* e *falta grave* são expressões heterônimas. A expressão “causa” não tem sentido jurídico, mas popular, e “justa” ou “injusta” será a consequência do despedimento, e não a própria razão para a dispensa. Justa causa é o efeito que decorre de um ato ilícito do empregado, ou do patrão, quando violam obrigação legal ou contratual¹²⁸. É um conceito ambíguo, subjetivo e volátil. Para BORTOLOTTI, haverá ato faltoso quando se verificar uma violação, de tal modo grave, que impeça a continuação, mesmo provisória, da relação de emprego¹²⁹. A falta grave deve ser analisada objetiva e subjetivamente. *Objetivamente*, o juiz leva em conta as circunstâncias e os fatos envolvidos na prática da falta, como o local e o momento. *Subjetivamente*, considera a

¹²² STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. RT, 6ª ed., 2004, p.126, *diverge*.

¹²³ AROCHENA, José Fernando Lousada. *Op. cit.*, p.63.

¹²⁴ AROCHENA, José Fernando Lousada. *Op. cit.*, p.63.

¹²⁵ STOCO, Rui, *Op. e loc. cit.*, diz: “Dentro da teoria clássica da culpa, a vítima tem de demonstrar a existência dos elementos fundamentais de sua pretensão, sobressaindo o comportamento culposo do demandado”.

¹²⁶ MESSINA, Sergio. *Op.cit.*, diz: “Ocorre, infine, rilevare che, vertendosi in tema di responsabilità contrattuale, non è il lavoratore danneggiato a dover provare il dolo o la colpa del tadore di lavoro, bensì è quest’ultimo a dover provare di aver ottemperato all’obbligo di protezione dell’integrità psicofisica del lavoratore. Su quest’ultimo grava, invece, l’onere di provare il danno súbito ed il nesso causale tra la condotta e l’evento lesivo”.

¹²⁷ MESSINA, Sergio. *Op. e loc cit.*

¹²⁸ CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. Saraiva, 27ª ed., 2002, p.358.

¹²⁹ BORTOLOTTI. **Diritto del Lavoro**, Padova, Cedam, p.400.

personalidade do empregado, seus antecedentes funcionais, tempo de casa, cultura, grau de discernimento. Os elementos *objetivos* dão ao juiz a *intensidade da falta*. Os *subjetivos* mostram até que ponto a *fidúcia* foi abalada¹³⁰. São três os requisitos da justa causa: gravidade, atualidade e relação de causalidade da falta. Para haver justa causa é preciso que a falta seja grave, tornando impossível a manutenção do contrato de trabalho pela perda da confiança. Exige-se, ainda, que seja atual. Se o contrato sobreviveu à falta, a *fidúcia* não se quebrou e, juridicamente, entende-se que a parte inocente renunciou ao *direito potestativo* de rescindir¹³¹. Por *nexo etiológico*, entende-se a relação causa-efeito: a falta deve ser a causa determinante da rescisão do contrato de trabalho. O juiz não pode dosar a pena, isto é, reduzi-la se julgar excessiva ou agravá-la se entendê-la pífia.

Prescrição da Ação

A pretensão nasce com a violação do direito. Prescrição provém de *praescriptio*, derivado de *praescribere*, formado de *prae* e *scribere*, *escrever antes* ou *no começo*. No sistema formulário do direito romano, incumbia ao pretor a nomeação do juiz, a quem se determinava a orientação do julgamento por meio de uma fórmula composta de *demonstratio* (enunciação da parte não contestada dos fatos da causa), *intentio* (indicação da pretensão do autor e contestação do réu), *condemnatio* (atribuição conferida ao juiz para condenar ou absolver, segundo o resultado de sua verificação) e *adjudicatio* (autorização concedida ao juiz para atribuir às partes a propriedade do objeto litigioso). A *Lei Aebutia* de 520 permitiu ao pretor criar ações. Ao fazê-lo, o pretor introduziu o uso de fixar um prazo para a sua duração, dando origem às *ações temporárias*, em contraposição às *perpétuas*. Se a ação era temporária, e se já estivesse extinto o prazo para o seu exercício, o pretor inscrevia na introdução da fórmula determinação para que o juiz absolvesse o réu. A essa parte introdutória, por anteceder à fórmula propriamente dita, se dava o nome de *praescriptio*, isto é, pré-escrito, *escrito antes*. Desde a Lei das XII Tábuas, o cidadão romano adquiria a propriedade imobiliária pelo uso da coisa (imobiliária) durante 2 anos, e das demais, durante um ano. O pretor introduziu a prescrição *longi temporis*, concedendo ao possuidor com justo título e boa-fé *exceção obstativa* da reivindicação do proprietário se a sua posse datava de 10

¹³⁰ WAGNER GIGLIO (*Justa Causa*. Ed.LTr, SP, 2ª ed., 1986, p.18), diz: “Justa causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”. No mesmo sentido, Bortolotto, **Diritto del Lavoro**, p.400.

¹³¹ Fala-se, erradamente, em “perdão tácito”.

anos entre presentes ou de 20, entre ausentes. Como a exceção era inscrita na fórmula recebeu, também, o nome *praescriptio*. Por evolução, o termo prescrição passou a significar a matéria contida na parte preliminar dessa fórmula, originando a aceção de extinção da ação (ou parte dela) pela expiração do prazo de sua duração.

Prescrição é a extinção de uma ação ajuizável, e de toda a sua capacidade defensiva, por inércia de seu titular, no prazo fixado em lei e na ausência de causas preclusivas de seu curso. É uma exceção substancial, fato jurídico regulado pela lei em vigor no momento em que se consuma. O tribunal deve pronunciá-la de ofício¹³². Com o advento da L. n° 11.280/2006, a prescrição deixa de ser um direito subjetivo do prescribente para tornar-se de ordem pública, estando revogados os arts.191 e 194 do Código Civil¹³³. A prescrição consumada na vigência de lei anterior não é atingida pela lei nova¹³⁴.

Foi dito que assédio moral é doença do trabalho. Há cinco entendimentos sobre a prescrição da ação em que se busca sua reparação. O primeiro, diz que a pretensão se liga um direito da personalidade¹³⁵, e é, pois, imprescritível. O segundo, diz que o acidente do trabalho é evento lesivo nascido na constância do contrato de trabalho, e a prescrição é a mesma dos demais direitos trabalhistas (5 anos na constância do contrato de trabalho e de dois anos após o seu desfazimento)¹³⁶. O terceiro, entende que o prazo aplicável é o do art. 206, §3º, V do Código Civil de 2002(3 anos), por tratar-se de pretensão a uma reparação civil. O quarto, entende aplicável o prazo de vinte anos de que fala o art. 177 do Código Civil de 1916¹³⁷, com as regras de transição do art. 2.028 do Código atual¹³⁸. Por fim, sustenta-se que o prazo é de dez anos(art. 205 do Código Civil)¹³⁹.

¹³²O §5º do art. 219 do CPC, pela redação da L. n° 11.280, de 16/2/2006, em vigor desde 17/5/2006, diz: "O juiz pronunciará de ofício a prescrição".

¹³³ Cód. Civil, art. 191: "A renúncia da prescrição pode ser expressa ou tácita, e só valerá, sendo feita, sem prejuízo de terceiro, depois que a prescrição se consumar; tácita é a renúncia quando se presume de fatos do interessado, incompatíveis com a prescrição". Cód. Civil, art. 194: "O juiz não pode suprir, de ofício, a alegação de prescrição, salvo se favorecer o absolutamente incapaz".

¹³⁴ ROUBIER, Paul. **Le Droit Transitoire**, Paris, Dalloz, 2ª ed. 1960, p. 297/301.

¹³⁵ CF/88, arts. 5º, V e X.

¹³⁶ CF/88, art. 7º, XXIX.

¹³⁷ Cód. Civil de 1916, art. 177 - "As ações pessoais prescrevem, ordinariamente, em 20(vinte) anos, as reais em 10(dez), entre presentes, e entre ausentes em 15(quinze), contados da data em que poderiam ter sido propostas".

¹³⁸ Cód. Civil, art. 2.028 - "Serão os da lei anterior os prazos, quando reduzidos por este Código, e se, na data da sua entrada em vigor, já houver transcorrido mais da metade do tempo estabelecido na lei revogada".

¹³⁹ Art. 205: "A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor".

Quando se diz que o direito da personalidade é imprescritível, o que se afirma é que jamais perece, embora seja certo que, sendo exercitável por meio de uma ação, para a qual há prazo fixado em lei, a perda do prazo dessa ação leva, por igual modo, à perda do próprio direito. Em tese, a lesão moral decorrente de acidente do trabalho pode ser entendida como típico direito trabalhista porque não existiria ou não existiria com esses contornos se não tivesse ocorrido na constância de um contrato de trabalho, no ambiente de trabalho e sob ordens do empregador.

O terceiro argumento — de que se aplicaria o prazo de três anos do art.206, §3º,V do Código Civil — sofre críticas porque a norma civilista se aplicaria às pretensões de reparação civil por danos patrimoniais específicos, e não aos danos morais por *mobbing*. Por último, parte da doutrina recomenda que não se acolha o entendimento de que a prescrição é a decenal prevista no art. 205 do Código Civil porque, se se trata de lesão ocorrida na constância do contrato de trabalho, a pretensão deixa de ser de índole civil e passa ao rol dos direitos trabalhistas.

Segundo o art. 19 da L. nº 8.213/91, conta-se a prescrição da ação do momento em que o empregado, sem qualquer dúvida razoável, toma conhecimento da doença e da estabilização dos seus efeitos na sua capacidade laborativa, e não da data da rescisão do contrato, do aparecimento da doença, do diagnóstico da enfermidade ou do seu afastamento em razão da doença¹⁴⁰. O art.177 do Código Civil de 1916 dizia prescreverem em vinte anos as ações pessoais, em dez as reais e em quinze essas mesmas ações entre ausentes, sempre contadas da data em que poderiam ter sido propostas, mas o atual art.205 reduziu o prazo do aforamento para dez. Assim, na jurisdição comum, para os acidentes ocorridos antes de 12/1/93 — dez anos antes da vigência do atual Código Civil — o prazo de prescrição da ação será o do art.177 do Código Civil de 1916, isto é, 20 anos, porque, na vigência do Código de 2002(12/1/2003), já havia transcorrido prazo superior a dez anos do início do prazo prescricional¹⁴¹. Para os acidentes ocorridos entre 12/1/93 e 11/1/2003, aplica-se o prazo reduzido (três anos), mas a contagem se inicia da vigência da lei nova, isto é, despreza-se o prazo transcorrido na vigência do Código Civil de 1916 e conta-se o prazo de três anos a partir de 12/1/2003, data de início da vigência

¹⁴⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p.337/338.

¹⁴¹ Cód. Civil, art.2.028.

do atual Código Civil¹⁴². Para os acidentes de trabalho ocorridos a partir de 12/1/2003¹⁴³, aplica-se o prazo de três anos do art.206, §3º, V do Código Civil de 2002.

Se se equipara o *mobbing* à doença do trabalho, por rigor lógico o prazo da ação haveria de ser o do art.206, §3º,V do Código Civil(3 anos) ou o do art.104 da L. n° 8.213/91(5 anos), mas o entendimento prevalente é o de que a CLT contém regra específica sobre a prescrição, não se aplicando nenhuma outra legislação subsidiária¹⁴⁴.

Ônus da Prova e Aptidão para a Prova

Prova é a soma dos meios produtores de certeza. Tem por fim levar a convicção ao juiz¹⁴⁵. Meios de prova são as fontes probantes, meios pelos quais o juiz recebe os elementos ou motivos de prova. Elementos ou motivos de prova são os informes sobre fatos, ou julgamentos sobre eles¹⁴⁶. Quando se diz que tal e qual deve provar o fato, o que se quer dizer é que tem o ônus de provar o fato jurídico donde irradia o direito que pretende¹⁴⁷. Ônus da prova¹⁴⁸ é o encargo que tem alguém de dar a prova de algum enunciado do fato¹⁴⁹. Antes de se saber a quem cabe o ônus de provar este ou aquele fato, impõe-se saber quem tem o ônus de afirmar, e o que lhe toca afirmar¹⁵⁰. A defesa pode ser direta ou indireta. Na direta, o réu limita-se a enfrentar os fatos do autor, mas não aduz fatos novos. Apenas nega a verdade dos fatos deduzidos pelo autor ou nega-lhes as consequências jurídicas. Na indireta, opõe-se aos fatos deduzidos pelo autor, contrapondo fatos novos, extintivos, modificativos ou impeditivos do direito reclamado. Quem apenas oferece defesa indireta, aceita os fatos do autor, não os impugna.

Ao contestar, o réu assume uma de duas posições:

- a) — afirma que o fato não é verdadeiro ;

¹⁴² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op.cit.*,p.326.

¹⁴³ *Início da vigência do Código Civil de 2002.*

¹⁴⁴ CF/88,art.7º,XXVIII c/c CLT,art.11,I e II.

¹⁴⁵ MIRANDA, Pontes de. **Comentários ao Código de Processo Civil**. Forense, RJ, 1996,3ª edição, t. IV, p.257.

¹⁴⁶ MIRANDA, Pontes. *Op. cit.*, p.257.

¹⁴⁷ MIRANDA, Pontes. *Op. cit.*, p.245.

¹⁴⁸ MIRANDA, Pontes. *Op. cit.* p.270/271.

¹⁴⁹ MIRANDA, Pontes. *Op. cit.* p. 253.

¹⁵⁰ MIRANDA, Pontes. *Op. cit.*, p.249, diz: “Cada parte tem de afirmar os fatos que sejam necessários e suficientes para que se conheça o caso da demanda judicial e se possa verificar se está compreendido no caso da lei invocada”.

b) — afirma que o fato ocorreu de modo diferente dos narrados pelo autor¹⁵¹.

Quando afirma que o fato não é verdadeiro, trata-se de uma inexatidão absoluta; quando o réu admite o fato, embora diga ter ocorrido de outro modo, de inexatidão relativa. Na inexatidão absoluta, é suficiente afirmar a inexistência do fato. Na inexatidão relativa, o réu deve restabelecer a verdade, provando o que ocorreu. Se o réu deixa de contestar um ou vários fatos, cessa sobre eles a controvérsia, não se exigindo outra prova nem se permitindo que o réu a produza, exceto se o autor pretender produzi-la quando a confissão lhe parecer insuficiente.

Nem sempre quem tem ônus de provar está apto a fazê-lo¹⁵². Na responsabilidade civil subjetiva, a vítima tem de provar a ação ou a omissão culposa do agressor, o nexo de causalidade e o dano¹⁵³.

No *mobbing*, a vítima tem de provar o fato e o nexo de causalidade. Não se lhe exige prova do dano porque a seqüela moral é subjetiva¹⁵⁴. A dor moral é presumível, liga-se à esfera íntima da personalidade da vítima e apenas ela é capaz de avaliar sua extensão. O dano moral existe *in re ipsa*¹⁵⁵. Na reparação moral por *mobbing*, o juiz deve seguir a lógica do razoável: tomar por paradigma o meio-termo entre o homem frio e insensível e o homem extremamente sensível¹⁵⁶. Na dúvida, vige o princípio *in dubio pro creditoris*: a atenção do julgador deve voltar-se para a vítima¹⁵⁷.

O “Preço da Dor” — Quantificação da Dor Moral por Assédio Moral

Mede-se a indenização pela extensão do dano¹⁵⁸. A lei não fixa valores. Estima-se por equidade. Indenizar provém de *in + damnum*, sem dano, tornar as coisas ao ponto em que

¹⁵¹ CALMON DE PASSOS, José Joaquim. **Comentários ao Código de Processo Civil**. Forense, RJ, 6ª ed., 1989, p.329.

¹⁵² CLT, arts. 787 e 818 c/c CPC, art.333, I e II.

¹⁵³ COUTO DE CASTRO, Guilherme. **A responsabilidade civil objetiva no direito brasileiro — O papel de culpa em seu contexto**. Forense, RJ, 1997, p.7.

¹⁵⁴ *Em sentido contrário*, CIANCI, Mirna. **O valor da reparação moral**. Ed. Saraiva, 2003, p.44, *verbis*: “O reconhecimento do dano moral depende da verificação do efetivo abalo causado à esfera ideal do ofendido”.

¹⁵⁵ *Que deriva do próprio fato ofensivo*.

¹⁵⁶ CAVALIERI FILHO, Sergio. *Op.cit.*, p.76.

¹⁵⁷ CASILLO, João. **Dano à pessoa e sua indenização**. 2ª ed. SP, Ed.RT, 1994, p.87.

¹⁵⁸ Cód. Civil, art. 944.

estavam se a lesão não tivesse ocorrido. Na lesão moral isso não é possível e o juiz arbitra¹⁵⁹ quantia que possa, ao mesmo tempo, compensar a dor moral da vítima e desestimular o autor da agressão¹⁶⁰. Essa quantia tem caráter punitivo¹⁶¹. Não se trata de reparação como *restitutio in integrum*¹⁶² pois não se pode conhecer exatamente a extensão do dano, nem é *pretium doloris*¹⁶³ porque dor não se paga em dinheiro. É um conforto material que não pode ser exorbitante a ponto de constituir *lucro capiendo*¹⁶⁴, nem minguido de modo a deixar a sensação de impunidade¹⁶⁵. Havendo excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano o juiz pode reduzir equitativamente o valor da indenização¹⁶⁶. Como tal adequação refere-se a graus de culpa¹⁶⁷, somente se aplica aos casos de *responsabilidade subjetiva*, porque, nos demais, a responsabilidade é *objetiva*, e prescinde de culpa. A doutrina opõe-se à possibilidade de que o juiz diminua o valor da reparação, porque, se indenizar é repor a vítima ao *statu quo ante*, indenizar pela metade é responsabilizá-la pelo resto¹⁶⁸. Na reparação por *mobbing*, o juiz deve sopesar as condições da vítima e as do ofensor, os antecedentes do agressor, a repercussão externa da ofensa, as circunstâncias em que a agressão se deu e a proporcionalidade entre o fato nocivo e a pretensão reparatória¹⁶⁹. A doutrina fornece parâmetros¹⁷⁰: a) — evitar indenização simbólica e enriquecimento sem justa causa, ilícito ou injusto da vítima; b) — não aceitar tarifação porque esta requer despersonalização e desumanização e evitar porcentagem do dano patrimonial; c) — diferenciar o montante indenizatório segundo a gravidade, a extensão e a natureza da lesão; d) — verificar a repercussão pública provocada pelo fato lesivo e as circunstâncias fáticas; e) — atentar às peculiaridades do caso e ao caráter anti-social da conduta lesiva; f) — averiguar não só os benefícios obtidos pelo lesante com o ilícito, mas também a sua ulterior situação econômica; g) — apurar o real valor do prejuízo sofrido pela

¹⁵⁹ MARMITT, Arnaldo. **Danos Morais**, Ed.RT,1978, p.138: “E como a lei não oferece melhores elementos ao magistrado, a ele se torna permitido usar de todos os mecanismos lícitos para construir a maneira de reparar o mal causado, maneira essa que lhe pareça a mais adequada e justa possível”.

¹⁶⁰ BODIN DE MORAES, Maria Celina. **Danos à Pessoa Humana — Uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Renovar, RJ, 2003, p.227.

¹⁶¹ COUTO DE CASTRO, Guilherme. *Op. cit.*, p.46.

¹⁶² *Restituição integral, indenização pelo todo*.

¹⁶³ “Preço da dor”.

¹⁶⁴ “Captação de lucro”.

¹⁶⁵ SILVA PEREIRA, Caio Mário da. **Responsabilidade Civil**. Forense, RJ, 1977, p.316/317.

¹⁶⁶ Cód. Civil, art.944, parágrafo único.

¹⁶⁷ Cód.Civil,art..945.

¹⁶⁸ PIZZARO, Ramon Daniel. **Daño Moral**. Buenos Aires: Ed. Hamurabi, 1996.

¹⁶⁹ FELIPE, J.Franklin Alves. **Indenização nas Obrigações por Ato Ilícito**. Del Rey, MG,1996,p.73/74.

¹⁷⁰ DINIZ, Maria Helena. **Responsabilidade civil**. 7º v.,17ª ed.,Saraiva, RJ,2003,p. 87/97.

vítima; h) — levar em conta o contexto econômico do país; i) — verificar a intensidade do dolo ou o grau de culpa do lesante¹⁷¹; j) — basear-se em prova firme e convincente do dano; l) — analisar a pessoa do lesado, considerando a intensidade de seu sofrimento, seus princípios religiosos, sua posição social ou política, sua condição profissional e seu grau de educação e cultura; m) — aplicar o critério de *justum* ante as circunstâncias particulares do caso *sub judice*, buscando, sempre, com cautela e prudência objetiva, a equidade.

Juros

Juro é o proveito tirado de um capital emprestado. É o aluguel do dinheiro, o fruto jurídico da coisa¹⁷². Essa coisa é o capital. Mora é o retardamento culposo¹⁷³ no pagamento do que se deve ou no recebimento do que nos é devido¹⁷⁴. A mora é culpável ou não é imputável. Para haver juros por mora nas dívidas de dinheiro, o credor não precisa provar prejuízo. Vencida e não paga dívida, os juros da mora correm desde logo. Serve ao fundamento o ditado *qui tardius solvit minus solvit*¹⁷⁵, a que PLANIOL se referiu nos comentários ao art.1.153 do Código Civil francês. No nosso, está no art.407¹⁷⁶. Na indenização por *mobbing*, os juros correm do ajuizamento da ação¹⁷⁷.

Correção Monetária

Não há consenso sobre o termo *a quo* da correção monetária do valor da reparação moral por *mobbing*. Para alguns, como não é verba trabalhista, em sentido estrito, porque o fato gerador é uma lesão de natureza civil, a correção se conta do evento lesivo. Quem supõe que a reparação moral, embora com fundamento na lei civil, se liga ao contrato de trabalho, e não teria essa natureza se não se tratasse de lesão sofrida pelo trabalhador, no âmbito da empresa, diz que os juros e a correção correm do ajuizamento da ação.

¹⁷¹ *Nos casos de responsabilidade civil subjetiva.*

¹⁷² CARVALHO SANTOS, J.M. **Código Civil Brasileiro Interpretado**. Freitas Bastos, 12ª ed., v.XVII, 1998, p.276.

¹⁷³ GIORGI, **Teoria delle obbligazioni**, vol. II, n°43 *apud* AGOSTINHO ALVIM, **Da Inexecução das Obrigações e Suas Consequências**, Ed. Saraiva, SP, 1949, p.17.

¹⁷⁴ “*Mora est dilatatio culpa non carens debiti solvendi, vel credito accipiendi*”.

¹⁷⁵ “*Aquele que paga tarde, paga menos*”.

¹⁷⁶ Cód. Civil, art.407.

¹⁷⁷ CLT, art. 883.

A lei diz que os créditos trabalhistas devem ser satisfeitos na sua época própria. O conceito de época própria era o do DL. nº 75, de 21/11/66¹⁷⁸. O art. 39,§1º da L. nº 8.177, de 1º/3/91 limitou-se a dizer que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias, assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada, da data do vencimento da obrigação ao efetivo pagamento. É esse conceito de época própria que legitima, no processo do trabalho, a atualização do crédito, do tempo da obrigação (dia em que a obrigação venceu e não foi paga) ao dia da atualização.

A época própria da correção monetária da reparação fixada por dano moral decorrente de *mobbing* é o dia do evento lesivo, como está no art.396 do Código Civil, e não a do ajuizamento da ação.

DANOS PUNITIVOS

Conceito

Para os casos de *mobbing*, é fundamental que o juiz do trabalho disponha de mecanismos jurídicos que lhe permitam reparar o dano do caso em concreto e impor gravame pecuniário à sociedade empresária agressora, para inibir ou extinguir ações nefastas, que sequer chegam ao judiciário. O fundamento dogmático do dano punitivo é a *teoria do valor do desestímulo*, própria dos *punitive damages* americanos, segundo a qual o juiz pode, na fixação do valor da reparação moral, estimar quantia em dinheiro para dissuadir o agressor da reincidência no delito. É certo que os fundamentos dos *vindictive damages* diferem dos que por aqui se erguem em favor de instituição semelhante, já que aqueles não se ocupam dos prejuízos materiais ou morais da vítima porque não têm natureza reparatória. Restringem-se aos casos de lesão por dolo ou culpa do autor do dano. Os danos punitivos são fixados em quantia superior ao dano como forma de punir a conduta deletéria¹⁷⁹. Sua razão jurídica é esta: punir o agressor para que sirva de exemplo. Isso, dizem, afrontaria a regra do art. 944 do Código Civil, porque, entre nós, a indenização se mede pela extensão do dano. Mais: tipificaria punição criminal na esfera civil, estranha à nossa tradição, e afrontaria o art. 5º, X da CF/88. Esse vácuo legislativo

¹⁷⁸ Revogado pelo art.44 da L. nº 8.177, de 1º/3/91.

¹⁷⁹ BLACK, Henry Campbell. **Black's Law Dictionary**, Wets Publishing Co., 6th edition, p. 390.

serve, apenas, ao agressor. Os danos punitivos devem ser fixados no *mobbing* pela evidente gravidade do fenômeno. Além da simples reparação moral, o juiz do trabalho deve apenar para servir de exemplo¹⁸⁰. Sendo uma sociopatia, o *mobbing* é lesão moral grave que trespassa a pessoa do trabalhador, alcança a categoria profissional e a própria sociedade civil, pois não há qualquer garantia de que o assediador se limite a impor a miséria moral apenas àquele empregado que reside em juízo.

Fixa-se o dano punitivo por equidade, tomando-se em conta a gravidade da lesão, a reincidência do *mobber*, o porte econômico da sociedade empresária agressora, as necessidades atuais da vítima e a repercussão social dos efeitos da agressão moral.

CONCLUSÃO

O assédio moral nas relações de trabalho é um evento mórbido, perverso, um processo de silenciosa destruição psicológica orquestrado contra a vítima para encerrá-la num gueto de miséria moral que a leva, gradualmente, à impotência para continuar no emprego, à incapacidade permanente de readaptação aos vínculos afetivos e sociais e, nos casos extremos, ao suicídio. O assediador é quase sempre alguém que sofre de um *distúrbio de personalidade dissocial*, um tipo de sociopatia que legitima o comportamento narcísico, onde predomina o egocentrismo patológico que o impede de trabalhar sua carga de agressividade, lhe imprime emoções superficiais, baixa tolerância às frustrações e total desprezo pelo outro. Incapaz de aceitar na vítima os predicados que não enxerga em si, o agressor decide urdir contra ela uma teia de ações não-éticas e repetitivas, que desconstrói sua individualidade. Esse *terrorismo psicológico* tanto pode ocorrer entre iguais quanto entre superior e subordinados. É um ato antijurídico, um abuso do direito que degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado, impõe danos corporativos à sociedade empresária e prejuízo psicofísico às vítimas. Esse comportamento fere a boa-fé objetiva do empregado e frustra a sua confiança legítima de que seria respeitado em sua dignidade de pessoa, um dos deveres fiduciários do contrato de emprego. Sendo uma *doença psicossocial do trabalho*, põe a vítima na

¹⁸⁰ SESTA, Leonardo. **La giusta “punizione” delle compagnie d’assicurazioni: la vittoria del danno punitivo!**, disponível em www.diritto & diritti em out/2007, diz que “il risarcimento del danno deve essere di entità tale da garantire l’eliminazione di qualsiasi vantaggio che il responsabile abbia potuto trarre dall’illecito commesso”.

condição de acidentado do trabalho, acarreta responsabilidade civil objetiva da sociedade empresária, configura falta grave do empregador para a terminação do contrato de trabalho, causa lesão moral que impõe justa e equitativa reparação e permite que o juiz arbitre dano punitivo contra o agressor e em favor do ofendido nos casos recorrentes, em que a gravidade da lesão trespassa a pessoa do trabalhador e atinge potencialmente os demais colegas da empresa, a categoria profissional ou a sociedade civil.